Autor o Editor
Dirección General de Gestión Humana

El objetivo de este documento es presentar las iniciativas y acciones implementadas en temas de diversidad e inclusión durante el 2022 al interior del Banco de la República.

Fecha de publicación
Miércoles, 28 de abril de 2021

Como parte de las iniciativas promovidas para trabajar en temas de diversidad e inclusión, en diciembre de 2019 el Banco se unió a la iniciativa “Equipares”, un Sistema de Gestión en Igualdad de Género que permite identificar y superar las brechas de género en las empresas y organizaciones. Esta iniciativa es liderada por el Ministerio de Trabajo, con el apoyo de la Consejería Presidencial para la equidad de la mujer y la asistencia técnica del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.

Desde allí, el Banco ha desarrollado acciones que permitan cerrar las brechas de género, promover la inclusión y valorar la diversidad.

1. PERSONAL BANREP
2. POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN
3. ACCIONES IMPLEMENTADAS PARA LA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN
4. CERTIFICACIONES OBTENIDAS EN TEMAS DE GENERO
5. ACCESIBILIDAD EN EL ÁREA CULTURAL

1. PERSONAL BANREP

El Banco de la República cuenta con 29 sedes a nivel nacional. Su composición demuestra la apuesta de la organización por promover la inclusión y diversidad al interior del Banco.

Con corte a diciembre de 2022 la distribución de la población del Banco a nivel nacional es la siguiente:

La planta del 2022 estuvo compuesta en un 65,3% de hombres y en un 34,7% por mujeres.

Datos de planta

Analizando los años 2020, 2021 y 2022, la planta del Banco evidencia en los cargos profesionales una tendencia de representación femenina en promedio del 42,7% frente al 57,3% de género masculino, en cargos analistas, la presencia femenina tiene representación en promedio del 26,3% frente al 57,3% de género masculino y en cargos de auxiliar, la representación en promedio del género femenino es del 25,5% frente al 74,5% de género masculino. En conclusión, desde el 2020 la distribución por sexo de la planta presenta un comportamiento regular por tipo de cargo.

Datos de planta

Realizando este mismo análisis en cargos de alta gerencia y gerencia media, la planta del Banco presenta un comportamiento regular, entre 2020 y 2022 la representación femenina en cargos de alta gerencia es de un 33,4% frente al 66,6% de genero masculino, en cargos de gerencia media se evidencian cifras similares, dado que la representación femenina está dada en promedio por un 36,3% frente al 63,7% de representación masculina.

2. POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

En Banco, definió en 2020 la política de igualdad de género con el fin de establecer e incentivar de manera transversal y articulada una cultura institucional enfocada a la igualdad de género. Durante el 2022, esta política fue modificada incluyendo compromisos enfocados en promover la diversidad, la equidad y la igualdad:

- Promover la diversidad, inclusión y equidad mediante procesos de reclutamiento y selección, promoción y desarrollo profesional, capacitación y compensación basado en criterios objetivos y en condiciones de igualdad.

- Respetar y defender los derechos humanos del personal.
- Valorar la diversidad del talento humano y promover ambientes de trabajo incluyentes en todos los niveles de la organización.
- Ofrecer igualdad de trato, de oportunidades y beneficios, sin distinguir sexo, género, etnia, orientación sexual, capacidades especiales entre otros buscando eliminar posibles desigualdades.
- Desarrollar iniciativas que contribuyan a prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso laboral y sexual en el Banco.
- Promover un ambiente laboral libre de violencia que favorezca el respeto y las buenas relaciones interpersonales en todos los niveles de la organización.
- Promover un balance entre la vida laboral, familiar y personal, así como la corresponsabilidad de hombres y mujeres con el cuidado y atención a la familia.
- Promover iniciativas dirigidas a los diferentes grupos de interés que contribuyan a reducir la brecha de género

Esta política se divulgó al interior de la organización para conocimiento y entendimiento de todo el personal. De igual forma se publicó en el portal corporativo del Banco para consulta de los diferentes proveedores y de la ciudadanía en general.

3. ACCIONES IMPLEMENTADAS PARA LA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

a) Selección de personal con igualdad de oportunidades y libre de sesgos

- Publicación de nuestras convocatorias sin distinción de género

Dentro de las acciones implementadas se identificaron y modificaron las denominaciones de varios cargos adoptando el uso de lenguaje incluyente y se incluyó más información sobre la posición a cubrir en el momento de publicar las ofertas.

- Networking.

Se fortalecieron vínculos con entidades externas de empleo con la finalidad de atraer talento joven, así como networking con universidades y así promover la diversidad de pensamiento al interior del Banco.

b) Igualdad de oportunidades y competencia por mérito en los procesos de movilidad interna:

- Procesos de evaluación abiertos a todo el personal

El Banco de la República realiza sus convocatorias internas de manera pública, promoviendo un acceso igualitario para hombres y mujeres. La participación en dichos procesos está abierta para cualquier persona que cumpla con los requisitos establecidos en la invitación al concurso, lo que favorece la competencia por mérito. Como parte del ajuste del proceso de evaluación interna en el 2020 se diseñó una Guía de Selección, Promoción y Desarrollo donde se establece de manera explícita el compromiso de objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades en los procesos internos de movilidad y desarrollo profesional; guía que promueve la apertura en la participación, inclusión y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Promociones por concurso

De esta manera, en 2021 el 50% de las promociones fueron para mujeres y 50% para hombres, así como en 2022 la promoción de mujeres se dio en un 44% para mujeres y en un 54% para hombres.

Esta estrategia también ha permitido la inclusión de 29 mujeres en áreas masculinizadas.

Ingreso de mujeres a cargos masculinizados

---

c) Capacitación

Durante la vigencia 2022, el Banco gestionó programas de formación con acceso en igualdad de condiciones para todas las personas de la organización, asociados a los siguientes ejes de temáticos: Liderazgo, desarrollo

de competencias, desarrollo de habilidades y formación virtual.

Como parte de las acciones para permear la cultura organizacional con los temas de diversidad, equidad e inclusión, se llevaron a cabo capacitaciones a diferentes grupos poblacionales, de los cuales se destacan los programas de formación dirigidos a hombres para fortalecer habilidades administrativas, así como programas de liderazgo y mentoría femenina.

DE la misma manera, se desarrollaron acciones formativas con la finalidad de promover el principio de corresponsabilidad y resaltar la importancia del tiempo compartido en el hogar.

d) Equidad salarial

La estructura salarial del Banco contempla asignaciones salariales libres de discriminación por sexo, brindado igualdad de beneficios tanto a hombres y mujeres. Como parte de las acciones desarrolladas durante 2022 en temas salariales se realizó seguimiento al índice de segregación salarial, el cual muestra la distancia entre las asignaciones salariales de hombres y mujeres en la organización, permitiendo hacer un monitoreo más detallado en este aspecto.

Los resultados obtenidos en dicho índice indican que las brechas en términos de remuneración en el Banco están dentro de los rangos óptimos definidos por Equipares y el Banco seguirá trabajando por disminuir esta brecha.

e) Modelo de liderazgo

El Banco, durante 2022 modificó el modelo de liderazgo, un marco teórico y práctico que incluye las pautas de comportamiento y lineamientos que definen el estilo de dirección que ejercerán los y las lideres del Banco. Este modelo contiene tres principios que rigen el modelo son. El liderazgo transformacional, el liderazgo digital y el liderazgo incluyente, equitativo y diverso, permitiendo así que la diversidad, inclusión y equidad sean un pilar fundamental en las acciones de los(as) líderes del Banco.

f) Comunicación no sexista

La comunicación es una variable muy importante en el proceso de transformación cultural, por eso el Banco, ha implementado mejores prácticas evitando el uso de expresiones sexistas y usando imágenes que permitan combatir estereotipos relacionados con la feminidad. Adicionalmente, se generó un site en la intranet del Banco, en el cual se dispuso un repositorio de información y actividades relacionadas con Diversidad e Inclusión.

g) Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Como parte de las acciones desarrolladas por el Banco para mantener la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los empleados del Banco, creó el programa “Nos inspira tu calidad de vida”, con seis ejes de trabajo teniendo en cuenta las preocupaciones y cifras de la medición de momento de vida y pulso emocional.

h) Amigos del alma

La iniciativa "Amigos del alma" con Best Buddies fue una actividad en la que se crearon lazos de amistad entre personas con discapacidad intelectual e integrantes de la Comunidad del Banco. Así mismo, con la Corporación síndrome de Down, realizamos la actividad “Un día como miembros de la #ComunidadBanRep”.

i) Proyecto de interculturalidad

Durante 2022, el Banco desarrollo del proyecto de interculturalidad, el cual busca entender, interiorizar y aplicar esta noción entre los empleados del Banco, con el fin de construir diálogos diversos e incluyentes en torno a las diferencias generadas por las diferencias culturales al tener presencia a nivel nacional. Para establecer los diálogos, se desplegaron cinco grupos de trabajo con integrantes de diferentes agencias, sucursales y departamentos del Banco, estableciendo mapas de empatía y planos de diversidad.

4. CERTIFICACIONES OBTENIDAS EN TEMAS DE GENERO

Como parte del proceso de implementación del Sistema de Gestión en Igualdad de Género – Equipares, se llevó a cabo el desarrollo del plan de acción el cual contempló la definición de acciones en las 8 dimensiones establecidas por la norma.
Luego de la ejecución de dicho plan y de las auditorías respectivas, el Banco obtuvo en octubre de 2020 el

primer nivel del sello Equipares denominado Reconocimiento como incentivo al trabajo realizado por la entidad al identificar las brechas de genero existentes y desarrollar el plan de acción.
De igual forma en diciembre de 2020 le fue otorgado el Sello Plata Equipares el cual certifica que la organización ha implementado acciones para generar una transformación en su cultura organizacional. Como resultado de la continuidad de estas acciones, en 2022 el Banco obtuvo el Sello Oro Equipares, ratificando el compromiso en promover escenarios libres de desigualdad.

5. ACCESIBILIDAD EN EL ÁREA CULTURAL

Durante el 2022 las áreas culturales del Banco implementaron acciones enfocadas a promover espacios y estrategias dirigidas al público en situación de discapacidad visual, auditiva y cognitiva, permitiendo acceder a servicios culturales a nivel nacional.

a) Para personas sordas

En todos los centros culturales es posible consultar libros y videos en lengua de señas colombiana, complementado por un servicio de referencia de obras como diccionarios, vocabulario, gramática, interpretación y educación de la población sorda. Como parte de su proceso de redimensionamiento, en todos los centros culturales de la red se empieza a ofrecer programación orientada por expertos en lengua de señas colombiana, en donde se utilizan materiales documentales para uso y disfrute de las personas sordas.

b) Para personas en situación de discapacidad cognitiva

La actividad cultural del Banco de la República ofrece herramientas y programación orientada a brindar acceso al conocimiento y a la cultura a las personas en situación de discapacidad cognitiva. Sus funcionarios realizan constantemente procesos de investigación para generar el desarrollo de colecciones accesibles para personas en situación de discapacidad cognitiva.

c) Para personas en condición de discapacidad visual

La red de Bibliotecas del Banco de la República cuenta con colecciones conformadas por libros hablados en formato Daisy e IncidReader y obras impresas en braille. Además, ofrece un servicio de referencia virtual para solicitar materiales en formato accesible.

d) Para personas con movilidad reducida

Como parte de sus procesos de redimensionamiento, la infraestructura de sus espacios culturales apunta a brindar rutas y desarrollar mecanismos especiales para el acceso y libre desplazamiento de los usuarios en silla de ruedas y del público en situación de discapacidad visual.